

УДК 343.2/.7

Е. Ф. Власенко,
курсант 3-го курса факультета милиции
Могилевского института МВД
Научный руководитель: Н. В. Пушко,
доцент кафедры правовых дисциплин
Могилевского института МВД,
кандидат экономических наук, доцент

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: УГОЛОВНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Договорная природа трудовых отношений в Республике Беларусь устанавливается на основании Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК), который распространяет сферу своего действия на всех участников данных правоотношений, то есть на всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь. За нарушение трудового законодательства предусмотрены различные виды юридической ответственности, в том числе и уголовная, которая претерпевает изменения по мере развития трудовых правоотношений.

В настоящее время Уголовный кодекс Республики Беларусь (далее — УК) предусматривает ответственность за нарушение законодательства в сфере трудовых отношений по различным изменяющимся с течением времени основаниям, среди которых необходимо особо отметить ст. 199 УК «Нарушение законодательства о труде» [1]. Современная редакция данной статьи предусматривает следующие основания для привлечения к уголовной ответственности: необоснованный отказ в приеме на работу; увольнение женщины по мотивам ее беременности; заведомо незаконное увольнение лица с работы. При этом если в УК в редакции 1999 г. была установлена ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение женщины по мотивам ее беременности, либо иное умышленное нарушение законодательства о труде, повлекшее причинение существенного вреда правам и законным интересам граждан, то в УК редакции 2005 г. была исключена возможность расширительного толкования данной нормы.

В настоящее время существует также возможность привлечь к уголовной ответственности и должностных лиц нанимателя за нарушение законодательства о труде по основаниям, предусмотренным ст. 190 «Нарушение равноправия граждан», ст. 204 «Отказ в предоставлении гражданину информации», ст. 304 «Нарушение требований пожарной безопасности», а также ст. 306 «Нарушение правил охраны труда» УК, которая занимает особое место. Необходимо

отметить, что к ответственности по ст. 306 УК могут быть привлечены только должностные лица, на которых в силу их обязанностей или по приказу нанимателя возложена обязанность обеспечивать соблюдение правил охраны труда по определенной сфере деятельности или на строго отведенном участке работы. К такими лицам могут быть отнесены как руководители и их заместители, так и главные специалисты, которые могут быть привлечены к уголовной ответственности, если они знали о нарушении правил охраны труда, но не приняли необходимых мер к их устранению, или дали распоряжения, противоречащие этим правилам, или не обеспечили соблюдение тех же правил.

Характерной чертой уголовной ответственности за нарушение законодательства в сфере трудовых отношений является значительное число отсылочных норм. Например, ст. 399 ТК [2] устанавливает, что лица, которые путем насилия или угрозы применения насилия принуждают к участию в забастовке либо отказу от участия в ней, привлекаются к уголовной ответственности в соответствии с законодательством. Статья 200 УК в редакции 1999 г. закрепила действия по принуждению к забастовке либо к отказу от участия в ней в качестве основания привлечения к уголовной ответственности. При этом с течением времени произошло изменение в санкции по данному основанию. Так, если ранее, в редакции УК 1999 г., она предусматривала, что лицо могло быть привлечено к уголовной ответственности в виде ареста сроком до 6 месяцев, то впоследствии, в редакции УК 2015 г., срок содержания осужденного в условиях строгой изоляции был лишен своего верхнего предела и санкция стала предусматривать штраф, или лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, или арест, или ограничение свободы на срок до трех лет.

В этот же период аналогичные изменения произошли и в санкции ст. 303 УК «Нарушение правил безопасности горных или строительных работ», где произошло уменьшение верхнего предела по срокам ареста с 6 до 3 месяцев.

В редакции УК 2015 г. появляется новая норма, которая призвана усилить ответственность за незаконное трудоустройство граждан за границей, если в результате таких действий лица, трудоустроенные за границей, подверглись эксплуатации — ст. 187 УК. При этом данная статья практически уникальна для уголовного законодательства на постсоветском пространстве: в Уголовных кодексах Российской Федерации и Украины такие основания для привлечения к уголовной ответственности отсутствуют.

Таким образом, рассмотрев уголовную ответственность в области нарушения законодательства о труде в Республике Беларусь, установлено, что в настоящее время существует достаточно большое число оснований для привлечения к уголовной ответственности должностных лиц нанимателей за несоблюдение законодательства в сфере трудовых правоотношений.

1. Уголовный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 9 июля 1999 г. № 275-З : принят Палатой представителей 2 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 24 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 06.01.2021 г. Доступ из справ.-правовой системы «Эталон». [Вернуться к статье](#)

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. Доступ из справ.-правовой системы «Эталон». [Вернуться к статье](#)